

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran serta tingkat usia dari masing-masing individu-individu tersebut, maka kepuasan karyawan sebagai bagian dari sebuah kegiatan di dalam organisasi sangatlah penting (Hasibuan, 2000).

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia. Dalam hal ini berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerjasama secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi (Azanita, 2016).

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011:310). Kepemimpinan efektif memiliki peranan penting

dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir pegawainya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan yang terjadi menunjukkan keadaan masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian reward atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Sedangkan komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi lingkungan kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Disini menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang, dalam hal ini pegawai, selama pekerjaannya, yang nampak dari sikap pegawai terhadap keadaan atau situasi kerjanya, akan tetapi perlu disebutkan bahwa kepuasan kerja itu bersifat relatif, bagi setiap individu

tidak sama dalam tingkat kepuasaannya, tergantung sejauh mana setiap individu mengharapkan kebutuhannya terpenuhi. Sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaannya menunjukkan kepuasan kerja (As'ad, 2003).

Sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya (Murti dan Srimulyani, 2013).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Research gap penelitian yang mengulas tentang kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain Muttaqien (2014), Patricia M. Sahangggamu dan Silvy L. Mandey (2014), Gatot Rahardjo, Chairy dan Sri Sedyaningsih. (2014) dan Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend (2015), yang membedakan

dari penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi yang mana penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel komitmen organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dalam merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan kepada pihak organisasi khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai demi perbaikan dan perkembangan organisasi yang diteliti.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pengetahuan serta wawasan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja dalam mencapai kinerja yang diharapkan pimpinan dan semakin baik kinerjanya.

3. Bagi Mahasiswa

Diharapkan melalui penelitian ini mahasiswa dapat langsung menatap bagaimana dunia kerja pada suatu perusahaan / organisasi, dan dapat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini meliputi lima bab yang akan disajikan yang pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan tentang pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji T dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN